

Voraussetzungen für das Mitarbeiter- /Jahresgespräch:

- „hohe“ Selbständigkeit des Mitarbeiters
- „Optimierungs-Frame“ beim Vorgesetzten
- mindestens einwöchige Vorbereitungszeit für den Mitarbeiter (anhand des Gesprächsleitfadens)
 - „Vier-Augen-Gespräch“
 - angemessenes Zeitbudget (ca. 2 Std.)
- ungestörte, vertrauliche Gesprächsatmosphäre
- das Gespräch ist zwischen den Gesprächsteilnehmern vertraulich (keine Inhalte in die Personalakte, etc.)
 - bei Bedarf unterbrechen und Fortsetzen
- die Unterschriften haben keine rechtliche Relevanz, sind aber ein wichtiges Ritual
 -
- die Gesprächsteilnehmer dokumentieren Ihre Ergebnisse und Verabredungen im „Gesprächsleitfaden“
- Vorgesetzter und Mitarbeiter erhalten jeweils eine Dokumentation (Kopie an den Mitarbeiter)

Das Mitarbeiter- / Jahresgespräch

- ist ein unabdingbares „Führungsinstrument“
- bringt Vorgesetzten und Mitarbeiter dazu, die Zusammenarbeit systematisch zu „controllen“
 - hat das Ziel, Konsens zwischen den Gesprächsteilnehmern herzustellen
 - arbeitet deshalb wie ein „Diskrepanzen-Suchsystem“
 - hilft, die Erwartungen des Vorgesetzten zu verstehen
- konfrontiert den Vorgesetzten mit - auf den Mitarbeit bezogenen - Informations-, Entscheidungs- und Unterstützungsdefiziten
 - Definiert notwendige Absprachen und Lernkontexte